

Efektivitas Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Kabupaten Sinjai

Arifuddin¹, Risma Niswaty², Sirajuddin Saleh²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi siswa tentang kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Sinjai. Kinerja tersebut meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi teknis

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Data yang diambil meliputi data mengenai kompetensi kepribadian yang mencakup pengendalian diri, fleksibilitas, ketelitian dan kedisiplinan, serta tanggung jawab. Mengenai kompetensi sosial mencakup kerja sama, pelayanan prima, dan berkomunikasi efektif. Mengenai kompetensi teknis mencakup kehumasan, persuratan, kesiswaan, layanan khusus, dan penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam melaksanakan tugas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tata usaha SMK Negeri 1 sinjai. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yakni angket dan dokumentasi. Angket yang digunakan telah melalui pertimbangan ahli (*Expert Judgement*) yaitu oleh Kepala Tata Usaha SMK Negeri 1 sinjai. Uji coba instrumen dilaksanakan pada pegawai tata usaha SMK Negeri 1 sinjai. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas tentang kinerja pegawai tata usaha yang meliputi aspek-aspek yang diteliti, yaitu: 1) kompetensi kepribadian tergolong dalam kategori kurang (41,6%), 2) kompetensi sosial tergolong dalam kategori kurang (44,8%), 3) kompetensi teknis tergolong dalam kategori kurang (40,3%).

¹Alumni Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran UNM

²Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran UNM

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Sumber daya manusia dibutuhkan di semua lembaga termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah. Sumber daya manusia yang terlibat pada lembaga pendidikan yaitu pendidik meliputi guru, dan tenaga kependidikan meliputi tenaga administratif (Tata Usaha). Demi menunjang kelancaran proses belajar, di instansi sekolah diperlukan suatu bagian yang mendukung kegiatan tersebut yakni ketatausahaan. Tata Usaha merupakan suatu bagian dari sekolah yang berfungsi sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar agar berjalan lancar dan sesuai dengan yang direncanakan.

Tata Usaha di sekolah merupakan bagian yang menjalankan peran membantu dalam pelayanan pendidikan, di mana pegawai Tata Usaha juga memiliki peran untuk melayani, menyediakan, dan membantu. Tata Usaha di sekolah menjalankan tugas dalam berbagai bidang, baik bekerja sama dengan kepala sekolah dan guru, atau bekerja melayani siswa. Apabila seseorang tidak memiliki standar dan kompetensi di bidang ini, maka pekerjaan yang dikerjakan akan sulit mendapatkan hasil yang maksimal. Pengetahuan tentang administrasi saja tidak cukup untuk menangani tata administrasi sekolah, namun juga diperlukan kompetensi dan keterampilan dalam bidang administrasi yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian,

dan pengawasan. Pegawai Tata Usaha bertugas dalam berbagai bidang, baik bekerjasama dengan kepala sekolah dan guru atau bekerja sendiri.

Pengembangan (SDM), sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas SDM tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu SDM yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu syarat utama. Kualitas SDM yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain.

Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas SDM dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan SDM.

Dari uraian diatas, penulis menyadari akan pentingnya peran tata usaha karena merupakan suatu bagian dari sekolah yang berfungsi sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar agar berjalan lancar dan sesuai dengan yang direncanakan. Kondisi inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian Berdasarkan penjelasan di atas. Maka penulis tertarik untuk memilih judul *"Efektifitas Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Kabupaten Sinjai"*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini hanya menggunakan atau menguji satu variabel yaitu: variabel kinerja pegawai yang biasa disebut sebagai variabel tunggal. Variabel tunggal merupakan variabel yang tidak mengkaji interaksi ataupun hubungan antart variabel.

Ditentukan bagaimana efektivitas kinerja pegawai di sekolah SMK Negeri 1 Kabupaten Sinjai yaitu menyesuaikan besarnya pencapaian skor dengan kriteria yang dikemukakan oleh Arikunto “bahwa 76%-100% dikategorikan baik, 56%-75% dikategorikan cukup baik, 40%-55% dikategorikan kurang efektif, dan kurang dari 40% dikategorikan tidak baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi, yaitu seluruh pegawai tata usaha SMK Negeri 1 Kabupaten Sinjai.

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan diajukan, maka data yang Berhasil dikumpulkan diolah dengan teknik pengolahan distribusi untuk kepentingan analisis persentase ini menggunakan rumus yang dikemukakan oleh sudijono³ dimana:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

P= Angka persentase

F= frekuensi yang dicari persentasenya

N= jumlah frekuensi/banyak responden

Dan menggunakan rumus persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

n= nilai yang diperoleh

N= Jumlah seluruh nilai

%= angka persentase

HASIL PENELITIAN

³ Sujono, Anas 2007, *Pengantar statistik Pendidikan*. Jakarta PT Gaja Gafindo persada hal.43

PEMBAHASAN

Efektivitas merupakan suatu keadaan dimana terjadi kesesuaian antara tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang telah dicapai. Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya sesuatu tujuan yang lebih dahulu ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target, atau kriteria yang ditetapkan. Dalam kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi atau kelompok.

Penelitian ini berusaha menjawab suatu permasalahan pokok yaitu bagaimana efektivitas kinerja pegawai tata usaha SMK Negeri 1 kabupaten sinjai. Setelah data hasil penelitian disajikan, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai tergolong efektif berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Moheriono bahwa penilaian kinerja diukur berdasarkan empat aspek yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja

Hasil kerja yaitu keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar jumlah yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya. Hasil kerja diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja pegawai berhubungan dengan seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar kerja yang ditetapkan terhadap sekolah.

Hasil kerja pegawai tata usaha SMK Negeri 1 kabupaten sinjai telah mencapai standar kerja dari segi kualitas dan kuantitas kerja berdasarkan pelayanan yang diberikan, ketelitian dalam bekerja, pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat, serta pencapaian kerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh sekolah tersebut.

Untuk mencegah penurunan hasil kerja yang baik dapat dihindari pemberian beban kerja yang berlebihan dan hindari perilaku yang tidak adil sehingga tak menimbulkan konflik nilai dan pimpinan lebih memperhatikan kinerja pegawainya.

2. Perilaku

Perilaku yaitu aspek tindakan tunduh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Perilaku menunjukkan tindakan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada ditempat pegawai bekerja. Perilaku yang baik ditunjukkan oleh seseorang pegawai dapat dinilai dari segi kedisiplinan, kesopanan dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian pada pegawai tata usaha SMK Negeri 1 kabupaten sinjai menunjukkan sebagian besar pegawai datang dan pulang sesuai prosedur kantor, pegawai dapat membagi waktu istirahat dan bekerja, pegawai ramah dalam melayani masyarakat. Dan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Agar perilaku pegawai tata usaha SMK Negeri 1 kabupaten sinjai semakin meningkat, sebaiknya lebih memperketat kedisiplinan pegawai dan meningkatkan pengawasan kepada pegawai.

3. Atribut dan kompetensi

Atribut dan kompetensi, yaitu suatu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, hal ini berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai tuntutan jabatan. Dapat dinilai dari pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.

Hasil penelitian pada pegawai tata usaha SMK Negeri 1 kabupaten sinjai sebagian besar pendidikan dan pengetahuan pegawai sudah sesuai dengan bidang pekerjaan, sebagian besar

pegawai memiliki pengetahuan tentang pemanfaatan alat akantor, keterampilan pegawai dalam bekerja mempengaruhi prestasi kerjanya, pegawai mampu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan pegawai diberi kesempatan untuk meningkatkan keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan. Meskipun masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikan dan bidang keahliannya.

Agar keterampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai semakin meningkat sebaiknya pimpinan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang dan keahliannya serta memberikan pelatihan-pelatihan khusus kepada setiap pegawai.

4. Komperatif

Komperatif adalah suatu perbandingan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Perbandingan kerja dapat dinilai dari evaluasi kerja pegawai tata usaha SMK Negeri 1 kabupaten sinjai.

Hasil penelitian menunjukkan telah melakukan atau menerapkan sistem penilaian kerja dan hasil penilaian kerja tersebut dijadikan bahan informasi sebagai pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan empat aspek yang dikemukakan oleh mocheriono menunjukkan bahwa kinerja pegawai tata usaha SMK Negeri 1 kabupaten sinjai tergolong efektif. Hasil penelitian ini dapat diperkuat oleh pendapat veithzal⁴ penilaian kerja mengacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

⁴ Vaithzal, rivai. 2004. manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. jakarta: pt raja grafindo persada. hal. 549

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas kinerja pegawai tata usaha SMK Negeri 1 kabupaten sinjai. Hal ini membuktikan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan dapat memberikan pelayanan yang baik. Efektifnya standar kinerja pegawai tata usaha SMK Negeri 1 kabupaten sinjai dilihat pada empat aspek yaitu: 1). Hasil kerja, 2) perilaku, 3) atribut kompetensi, 4) kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan Dan Dyah Ratih Sulistyani 2007. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Maslah-Masalah Sosial. Gaya Media Yogyakarta
- Ali, Muhammad. 2013. Penelitian Kependidikan Prosedur Dan Strategi. Bandung:Angkasa
- Hamza, Dkk. 2012. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta. Buku Aksara.
- Handoko.T.Haqni. 2003.Manajemen. Yogyakarta: BPEE
- Lie,Melati. 2015. Efektivitas Pengukuran Kinerja.8.Sep 2016
- Ma'ruf, Abdullah. 2014. Manajemen Evaluasi Dan Kinerja Pegawai. Aswajapressindo. Yogyakarta
- Maulana,2001. System Pengadilan Manajemen, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Moch Prabu, Tika 2006, Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja. Banding:Bumi Aksara
- Moeheriono. 2012. Indikator Kinerja Utama. Surabaya.Rajwali Pers
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan Ke-1.Jakarta:Pt.Raja Grafindo Persada.
- Nawawi Uha, Ismail. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja.Cetakan Ke-1, Jakarta. Prenamedia Group
- Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Dan Kompetitif, Gajah Mada University Press. Cetakan
- Pabundu, Tika. 2005, Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama Jakarta, Bumi Aksara.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Pt. Remaja Rosdakarya
- Siagian, Sondang, 1995. Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi. Jakrta: Toha Gunung Angung.
- Sudijono.Anas. 2014. Pengantar Statistik Pendidikan.Jakarta:Rajwali Pers

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Administrasi. Bandung:Alfabeta

Siagian.Sondang.1971. Filsafat Administrasi. Jakarta:Pt.Gunung Agung

Suharsimi.Arikunto 2013. Produktifitas Penilaian Suatu Pendekatan Praktek.Jakarta:Pt.Rinrka
Cipta

Vaitzal.Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Pt Raja
Garfindo Persada.

